



Federazione Poteri Locali Gruppo Aziendale del Comune di Nuoro
Via Aosta, 1 08100 - Nuoro
Tel. e fax 0784 - 231139
Mail: nuoro@uilfpl.it

GRUPPO AZIENDALE DEL COMUNE DI NUORO

Prot. n° 3 del 28.12.2017

Al Segretario Generale
Dott. Antonino Puledda

Al Responsabile delle Relazioni Sindacali
Dr. Ivan Salvatore Costa

Via Dante, 44
08100 – Nuoro

A tutti i lavoratori ai fini della doverosa informazione.

Oggetto: Comunicazione di riserva alla sottoscrizione dell'accordo "Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente 2017 (parte economica)" da parte di questa O. S., da inserire quale dichiarazione a verbale della riunione del 29.12.2017, per farne parte integrante e sostanziale.

Con riferimento alla riunione di delegazione trattante del 28.12.2017, questa O.S. comunica di voler conservare la possibilità di sottoscrivere l'accordo, dopo aver sentito i propri iscritti sull'argomento, in quanto non condivide totalmente alcune parti incluse nello stesso.

Nello specifico, fa riferimento alla redistribuzione delle somme destinate alla produttività dei dipendenti, così come previste nell'accordo, in quanto ritiene che la parola "**equità**" racchiuda, di per sé, un significato intrinseco "nobile", che contiene in sé, un principio di più alto livello rispetto a quello contenuto ed esplicitato nell'accordo.

Ricorda a tal fine che sulla base di quanto riportato nel dispositivo dell'art. 12 del Codice Civile, - Preleggi, nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, infatti da una interpretazione letterale il significato, di perequazione, nel vocabolario della lingua Italiana viene indicato come "*corrispondente ad un riconoscimento di ciò che spetta al singolo lavoratore in base ad una interpretazione umana e non letterale della giustizia*". Inoltre mediante l'interpretazione logica, superando il significato immediato della disposizione, la stessa deve essere deputata "*a stabilire il vero contenuto della norma, ossia lo scopo che il legislatore ha inteso realizzare emanandola*" e che non può essere quello di applicare una equità di tipo parziale o funzionale a scopi non chiaramente individuabili.

Da qui nasce la contezza dell'errato utilizzo del termine "perequazione" e la seguente proposta di questo gruppo aziendale, per l'accordo futuro.

Propone che il calcolo determinante la riduzione percentuale, da applicarsi sulle somme oggetto della produttività, avvenga su alcuni scaglioni monetari, da calcolare sulla differenza esistente tra il tabellare annuale lordo, distinto per Categoria e Livello Economico del dipendente considerato, e quanto invece lo stesso lavoratore ha percepito annualmente, nell'anno precedente.

Si ritiene che, in un primo momento debbano escludersi le somme percepite a titolo di straordinario, sia esso inteso, quale straordinario di settore, straordinario per il servizio elettorale o per quello di protezione civile.

Per es. al dipendente x, corrisponde un tabellare lordo annuale di €. 25.000; lo stesso lavoratore ha percepito, nell'anno precedente, un reddito effettivo annuale di €. 32.000, con una differenza calcolata e pari ad €. 7.000. La differenza verrà ripartita nei seguenti scaglioni ai quali corrisponderà la percentuale di detrazione da applicare sulla produttività collettiva spettante, nel seguente modo:

da €. 500 ad €. 1.000	detrazione del 5 %;
da €. 1.001 ad €. 2.000	detrazione del 15 %;
da €. 2.001 ad €. 3.000	detrazione del 25 %;
da €. 3.001 ad €. 4.000	detrazione del 40 %;
da €. 4.001 ad €. 5.000	detrazione del 45 %;
da €. 5.001 ad €. 6.000	detrazione del 50 %;
da €. 6.001 ad €. 7.000	detrazione del 60 %;
oltre €. 7.000	detrazione del 75 %;

Sullo straordinario effettuato nell'anno precedente verrà applicata una riduzione percentuale da calcolarsi sulla produttività, fissata nella misura della metà delle riduzioni percentuali precedenti, quando il compenso correlato allo straordinario si trovi collocato all'interno degli scaglioni sotto indicati, a valere sui seguenti scaglioni monetari.

da €. 1.001 ad €. 2.000	detrazione del 7,5 %;
da €. 2.001 ad €. 3.000	detrazione del 12,5 %;
da €. 3.001 ad €. 4.000	detrazione del 20 %;
da €. 4.001 ad €. 5.000	detrazione del 22,5 %;
da €. 5.001 ad €. 6.000	detrazione del 25 %;
da €. 6.001 ad €. 7.000	detrazione del 30 %;
oltre €. 7.000	detrazione del 37,5 %;

Con riferimento alla percentuale massima da attribuire agli incentivi tecnici, spettanti ai lavoratori interessati, da calcolarsi sulla retribuzione tabellare di ciascun dipendente, si comunica di non essere d'accordo sulla percentuale del 25%, in quanto si ritiene che la stessa sia già stata quantificata nel 40% dello stipendio tabellare annuale in vigore al 1° gennaio dell'anno solare considerato, come riportato all'interno dell'art. 4 comma 4.2 del CCDIA sottoscritto il 14/10/2008.

Anziché modificare la percentuale al 25%, come avviene per l'incentivazione ICI, si chiede

che l'articolo venga modificato nel seguente modo:

"E' prevista una "soglia di attenzione" individuale nella erogazione degli incentivi previsti all'interno del P.A.A.P., da non superare, che dovrà essere verificata dall'Ufficio personale prima di ogni liquidazione incentivante. Tale soglia è stata stabilita in termini percentuali come pari al 40% dello stipendio tabellare annuale lordo in vigore al 1° gennaio dell'anno solare considerato" con l'eliminazione dei capoversi successivi.

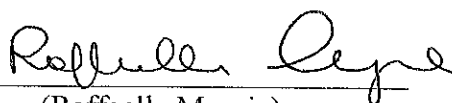
Per quanto concerne l'indennità di responsabilità, considerata l'esiguità delle risorse, comunica di essere d'accordo nel demandare, per il futuro, ogni modifica, ad una specifica trattativa inerente, nuovi criteri, nuove regole e nuove pianificazioni per l'attribuzione della stessa.

QUESTA O.S. COMUNICA

Di sospendere la possibilità di firma dell'accordo per sottoscrivere lo stesso, solo ed esclusivamente dopo aver sentito, i lavoratori interessati, sulle tematiche affrontate.

Nuoro, 29.12.2017.

Il Segretario del Gruppo Aziendale U.I.L. - F.P.L.



(Raffaella Murgia)

